

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan untuk menentukan kesuksesan berdirinya suatu perusahaan. Karyawan atau *human capital* menjadi sangat penting karena dapat menghasilkan nilai tambahan untuk perusahaan, maka peran dan fungsi seorang karyawan bertujuan untuk membantu memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja serta memanfaatkan waktu secara efektif. Sebab, apabila karyawan tidak bekerja secara produktif dan tidak efisien, maka karyawan tidak lagi menjadi modal terpenting bagi perusahaan, tapi menjadi penghambat untuk perusahaan seperti karyawan dalam bekerja memiliki perilaku prokrastinasi (Desi, 2015). Hal ini juga disampaikan oleh Erde (2013) bahwa prokrastinasi yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja akan merugikan perusahaan dan menghambat perkembangan dalam perusahaan. Sedangkan bagi karyawan akan berpengaruh buruk dan memperoleh penilaian negatif dari perusahaan bahkan memungkinkan dikeluarkan dari perusahaan yang bersangkutan.

Perilaku prokrastinasi kerja atau menunda-nunda pekerjaan menjadi salah satu bentuk kinerja yang tidak diinginkan, istilah prokrastinasi dalam khasanah keilmuan merujuk pada suatu perbuatan yang kurang disiplin atau tidak menggunakan waktu secara maksimal saat menghadapi pekerjaan. Perilaku prokrastinasi merupakan perilaku yang dianggap sebagai penyakit karena tuntutan

dalam pekerjaan menuntut orang untuk berperilaku disiplin dan teratur yang merupakan kebalikan dari perilaku prokrastinasi tersebut. contoh, apabila seorang karyawan mempunyai kebiasaan prokrastinasi atau menunda-nunda pekerjaan, maka ia akan tergesa-gesa dalam mengerjakan tugasnya sehingga ada kemungkinan tidak teratur, tidak teliti bahkan salah dalam perhitungan, banyak waktu yang tidak digunakan secara efektif. jika berniat dikerjakan tidak akan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menunda-nunda pekerjaan juga dapat mengakibatkan karyawan kehilangan peluang dan kesempatan yang akan datang (Retno, 2009)

Perilaku menunda-nunda pekerjaan contohnya karyawan saat bekerja mereka berada pada posisi kerja masing-masing, namun mereka lebih banyak melihat para pekerja yang lain, jika karyawan atau pegawai sedang bekerja mereka hanya melihat karyawan lain mengerjakan pekerjaannya. Bukan malah mengerjakan pekerjaan sendiri dan hanya melihat peralatan-peralatan kerjanya. Pegawai sering merasa tidak yakin akan kemampuan yang dimilikinya untuk mengerjakan produk tersebut (Indra dan Ali, 2015).

Seseorang yang melakukan prokrastinasi disebut sebagai prokrastinator atau (*procrastination*). Seseorang yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan sesuatu dengan *deadline* yang telah di tentukan, serta mengerjakan secara tidak maksimal. Prokrastinasi adalah perilaku yang tidak efektif dan efisien dalam menggunakan waktu dan menunda untuk tidak langsung melaksanakan suatu pekerjaan ketika menghadapi suatu tugas (Khusnul & As'ad, 2013).

Menurut Steel (2007) ada beberapa sudut pandang tentang prokrastinasi yaitu prokrastinasi hanya dapat dikatakan suatu penundaan. atau tendensi menunda nunda memulai suatu pekerjaan. Prokrastinasi juga dikatakan penghindaran pada tugas karena tidak adanya rasa suka untuk menyelesaikan suatu tugas tersebut. Prokrastinasi juga merupakan suatu kebiasaan individu pada respon yang keluar saat akan mengerjakan suatu pekerjaan. Prokrastinasi terjadi hampir di setiap bidang dalam kehidupan, yaitu rumah tangga, keuangan, personal, sosial, sekolah dan pekerjaan

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Van Wyc (1978) menemukan bahwa 15% dari populasi yang dilakukan menyatakan kalau mereka sedikit mengalami prokrastinasi dan 1% dari populasi yang dilakukan sering mengalami prokrastinasi. selanjutnya penelitian dilakukan kembali pada tahun 2002, sekitar 60% dari populasi mengatakan kalau mereka agak mengalami prokrastinasi dan 6% mengatakan kalau sering mengalami prokrastinasi (Van Wyc, 2004).

Penelitian yang dilakukan oleh Indra dan Ali (2015) Terhadap 62 subjek penelitian ini menjelaskan tingkat prokrastinasi pada pegawai di PT PINDAT menunjukkan bahwa tingkat prokrastinasi tinggi sebesar 66,13% prokrastinasi sedang sebesar 22,58% dan prokrastinasi rendah sebesar 11,29% hal ini menandakan bahwa fenomena penundaan pekerjaan pada pegawai di PT PINDAT tergolong tinggi yaitu sebesar 66,13 %.

Hasil penelitian yang di lakukan Tamin (2000) pada Pegawai Negri Sipil yang ada di Indonesia hanya 40% yang benar-benar bekerja secara profesional. Dilihat pada kondisi dan kenyataan yang ada sekarang di kantor-kantor yang ada

di instansi pemerintahan, misal di kantor kelurahan dan dinas masih terlihat banyak pegawai yang bekerja tidak bekerja secara profesional dalam mengerjakan suatu pekerjaan di kantor, pegawai malah terlihat pergi ke pentri atau kantin di waktu jam kerja bukan untuk mengerjakan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan di kantor. Kondisi tersebut dapat terlihat bahwa di kantor pemerintahan banyak yang melakukan prokrastinasi pada saat bekerja akibatnya merugikan masyarakat yang sedang membutuhkan layanan tersebut, yang lebih parah prokrastinasi ini bukan hanya terjadi pada level bawah akan tetapi menjalar hingga ke level yang lebih tinggi, pada level atas, pada Gubernur, Pejabat, Bupati, Kepala Dinas dan Anggota Dewan (Kompasiana, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan Nurhayati (2015) terhadap 67 karyawan PT PLN (Persero) menunjukkan rata-rata tingkat prokrastinasi kerja subjek berada dalam kategori tinggi. Dilihat dari hasil kategorisasi menunjukkan banyaknya subjek secara keseluruhan yang melakukan prokrastinasi adalah sebanyak 41.79% atau 28 orang memiliki tingkat prokrastinasi kerja pada kategori tinggi

Savira dan Yudi (2013) menyatakan bahwa individu yang memiliki prokrastinasi tinggi menunjukkan dirinya telah menunda-nunda mengerjakan tugas, terlambat menyelesaikan suatu pekerjaan tidak sesuai waktu yang ditentukan, dan mendahulukan aktivitas lain saat menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya jika individu yang memiliki prokrastinasi rendah menunjukkan dirinya bersegera dalam mengerjakan tugas, tepat waktu mengerjakan tugas, antara rencana dan penyelesaiannya sesuai, serta fokus terhadap tugas yang ingin diselesaikan

Fenomena prokrastinasi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif terhadap para pegawai/karyawan. Prokrastinasi yaitu menunda pekerjaan secara sengaja yang dapat menghasilkan dampak secara negatif (Steel, 2007). Ada beberapa faktor yang dapat memprediksi adanya perilaku prokrastinasi diantaranya adalah, rendahnya harga diri, perilaku yang didasarkan kata hati yang salah, depresi dan rendahnya daya saing. Kemudian menurut Syamseeayah (2016) yang mengacu dari teorinya Beswick dkk menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja adalah rendahnya rasa efikasi diri, kecemasan sosial, kesadaran diri, takut akan kegagalan. Sedangkan Menurut Desi (2015) yang mengacu dari teorinya Ferrari & McCrown menyebutkan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi perilaku prokrastinasi kerja diantaranya; defisiensi regulasi-diri, motivasi yang rendah, pusat kendali-diri eksternal, perfeksionis, manajemen waktu yang lemah.

Penelitian yang dilakukan oleh Khusnul & As'ad (2013) yang mengacu dari teori Beswick dkk menunjukkan bahwa prokrastinasi dapat diprediksi melalui berbagai faktor salah satunya yaitu harga diri penilain terhadap diri yang rendah, perilaku yang didasarkan kehati-hatian, kepercayaan, perilaku yang didasarkan kata hati yang salah, depresi dan rendahnya motivasi untuk bersaing

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyani (2012) dengan judul *“Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Harga Diri Pada siswa Kelas X-F Jurusan Penjualan SMK PGRI 2 Salatiga”* di dapat hasil bahwa harga diri berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri pada siswa X-F jurusan penjualan SMK PGRI 2 Salatiga. Penelitian selanjutnya oleh Indra dan Ali (2015) dalam

judul “*Hubungan Self-Efficacy Dengan Procrastination Pada Pegawai Departemen Permesinan PT. PINDAT (persero)*” di dapat hasil bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap prokrastinasi pada pegawai, dari kedua hasil penelitian sebelumnya tersebut dapat ditarik suatu keterkaitan dimana *self-esteem* ataupun harga diri berkaitan dengan prokrartinasi kerja.

Adapun penelitian oleh Widyaningtyas (2016) dalam judul “*Hubungan Antara Self-Esteem Dengan Kontrol Diri Pada Mahasiswa*” didapatkan hasil bahwa *self-esteem* berpengaruh signifikan terhadap kontrol diri pada mahasiswa. Penelitian selanjutnya oleh Nurhayati (2015) dengan judul “*Hubungan Kontrol diri Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Pegawai PT PLN (persero)*” didapat hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kontrol diri dengan prokrastinasi kerja pada pegawai. dari kedua hasil penelitian sebelumnya dapat ditarik suatu keterkaitan bahwa harga diri berkaitan dengan Prokrastinasi.

Gambaran meningkatnyan perilaku prokrastinasi pada sebagian karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 3 juni 2017 dengan bagian diklat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta berinisial AG, mengatakan bahwa ada sebagian karyawan yang melakukan penundaan pekerjaan, terlambat dalam mengumpulkan tugas pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan kurang maksimal atau prokrastinasi. Hal ini dikarenakan ada beberapa factor yang menyebabkan karyawan menunda-nunda pekerjaannya diantaranya yaitu karyawan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah memiliki kesibukan yang sangat padat tergantung dari bagian pekerjaan masing-masing seperti farmasi meracik obat yang dibutuhkan

pasien, administrasi mengurus keuangan keluar masuk pendapatan rumah sakit, bagian diklat mengurus perizinan membantu para peneliti dalam melakukan penelitian, bagian rekam medis mendata setiap pasien yang dirawat, gizi dan lain sebagainya, hubungan kerja sesama karyawan yang terkadang mengalami perselisihan, proses adaptasi karyawan baru dengan lingkungan kerja menjadikan kondisi karyawan rentan terjadinya prokrastinasi kerja, minder dengan status sosial maupun gelar termasuk salah satu penyebab karyawan melakukan prokrastinasi karena kurangnya penerimaan terhadap diri sendiri atau menghargai hasil kerja sendiri. Hasil wawancara diatas menunjukan harga diri adalah salah satu indikator karyawan melakukan perilaku prokrastinasi kerja

Penelitian telah mengesahkan secara jelas bahwa harga diri adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan pencapaian kerja serta memperbaiki tingkah laku para karyawan. Tokinan & bilen (2010) mengacu dari teorinya Napoli Harga diri ialah salah satu faktor untuk pencapaian kerja yang lebih baik yang serta kecerdasan yang diukur. Karyawan yang mempunyai harga diri tinggi lebih berhasil dan aktif serta bertanggung jawab dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan, mereka juga lebih baik untuk bersosialisasi dan mempunyai pencapaian hidup yang lebih tinggi, berbanding terbalik dengan karyawan yang mempunyai harga diri rendah.

Syamseeyah (2016) yang mengacu dari teorinya Branded menyebutkan bahwa Harga Diri adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan prokrastinasi. Syamseeyah (2016) mengacu dari teoriya Beswick mengatakan harga diri yaitu penilaian seseorang terhadap diri sendiri berdasarkan pengalaman

yang pernah ada. Apabila kompetensi yang rendah dan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak diterima orang lain, maka individu tergolong dalam rendah harga diri. Sebaliknya Apabila penilaian tinggi seperti rasa kompeten tinggi dan merasa pekerjaan yang dilakukan diterima orang maka orang tersebut tinggi harga diri.

Karyawan yang memiliki harga diri tinggi diharapkan bersikap positif dalam sikap dan perilakunya, individu mampu melihat dirinya berharga, percaya bahwa dirinya mampu, penting, berhasil, sehingga akan menghindari perilaku penundaan terhadap tugas-tugas pekerjaan, dan memandang positif dari orang lain, bahwa ia mampu mencapai kesuksesan dalam setiap aspek kehidupan yang berhubungan dengan pekerjaan, salah satu cara yang ditempuh yaitu dengan tidak melakukan prokrastinasi kerja atau penunda-nunda pekerjaan (Erma, 2013)

Mengacu dari uraian-uraian di atas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara harga diri dengan prokrastinasi kerja pada karyawan? Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk menguji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul: “Hubungan antara harga diri dengan prokrastinasi kerja Pada Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah di jelaskan, maka dapat diambil suatu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Hubungan Harga Diri dengan Prokrastinasi Kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.



2. Sumbangan Efektif Harga Diri Terhadap Prokrastinasi Kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
3. Tingkat Harga Diri pada karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.
4. Tingkat Prokrastinasi Kerja pada karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

### **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:.

1. Manfaat secara teoritis yaitu:
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan manfaat untuk perkembangan Ilmu pengetahuan, khususnya di bidang psikologi sosial dan psikologi Industri.
  - b. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema Prokrastinasi Kerja.
2. Manfaat secara Praktis yaitu:
  - a. Bagi Pegawai hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan harga diri dengan prokrastinasi Kerja, sehingga Pegawai dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat mengurangi atau bahkan dapat mencegah perilaku prokrastinasi Kerja.
  - b. Bagi instansi kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi mengenai harga diri dengan prokrastinasi Kerja

sehingga instansi kerja dapat mengambil kebijakan yang sesuai dan tepat sebagai upaya mencegah prokrastinasi kerja pada Karyawan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan serta sumber informasi serta refrensi dalam penelitian psikologi khususnya berkaitan dengan harga diri dan prokastinasi Kerja pada Karyawan.